Parte especial

Técnico de la Administración de la Seguridad Social

Tema 9: La cotización. La cuota: concepto y naturaleza jurídica. Sujetos obligados y sujetos responsables de la cotización. Bases y tipos de cotización. Régimen jurídico general. Excepciones en relación con la base, con el tipo y con la cuota. Topes máximos y mínimos. Supuestos especiales de cotización.

Colección Temarios, 2020

© Reservados todos los derechos de esta edición para SKR Preparadores S.L., 2020

Calle Covarrubias, 9, bajo izquierdo, 28010, Madrid

https://skr.es/

Queda rigurosamente prohibida cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación total o parcial de esta obra sin el permiso escrito de los titulares de los derechos de explotación.

CONTENIDO

1. LA COTIZACIÓN.....3
2. LA CUOTA: CONCEPTO Y NATURALEZA JURÍDICA.....3
3. SUJETOS OBLIGADOS Y SUJETOS RESPONSABLES DE LA COTIZACIÓN.....3
4. BASES Y TIPOS DE COTIZACIÓN. RÉGIMEN JURÍDICO GENERAL.....4
5. EXCEPCIONES EN RELACIÓN CON LA BASE, CON EL TIPO Y CON LA CUOTA 6
6. TOPES MÁXIMOS Y MÍNIMOS.....7
7. SUPUESTOS ESPECIALES DE COTIZACIÓN.....8

1. LA COTIZACIÓN

La cotización tiene una gran importancia debido al carácter contributivo del Sistema de la SS. La cotización se puede entender en sentido: a) Económico y b) Jurídico:

a) Sentido económico. La cotización implica la aportación de recursos financieros por los sujetos comprendidos en el campo de aplicación de la SS.

b) Sentido Jurídico. La cotización supone una relación jurídica obligacional que vincula a varias personas.

Normativa Reguladora. En materia de Cotización podemos citar principalmente:

1) arts. 18 a 20; y 141 a 153 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, contenidos en el Título I (arts. 1 a 135) "Normas Generales del Sistema de la SS"; y el Título II (arts. 136 a 261) "Régimen General de la SS", respectivamente.

2) Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social.

3) Normativa Anual de Cotización a la SS, que se contiene en la respectiva Ley de PGE y la Orden Anual de Cotización: Orden PJC/51/2024, de 29 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2024.

El art. 18 LGSS recoge la obligatoriedad en la cotización:

La cotización a la Seguridad Social es obligatoria en todos los regímenes del sistema.

La cotización por la contingencia de desempleo así como al Fondo de Garantía Salarial, por formación profesional y por cuantos otros conceptos

se recauden conjuntamente con las cuotas de la Seguridad Social será obligatoria en los regímenes y supuestos y con el alcance establecidos en esta ley y en su normativa de desarrollo, así como en otras normas reguladoras de tales conceptos.

La obligación de cotizar nacerá desde el momento de iniciación de la actividad correspondiente, determinándose en las normas reguladoras de cada régimen las personas que han de cumplirla.

Son responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar y del pago de los demás recursos de la Seguridad Social las personas físicas o jurídicas o entidades sin personalidad a las que las normas reguladoras de cada régimen y recurso impongan directamente la obligación de su ingreso y, además, los que resulten responsables solidarios, subsidiarios o sucesores mortis causa de aquellos, por concurrir hechos, omisiones, negocios o actos jurídicos que determinen esas responsabilidades, en aplicación de cualquier norma con rango de ley que se refiera o no excluya expresamente las obligaciones de Seguridad Social, o de pactos o convenios no contrarios a las leyes. Dicha responsabilidad solidaria, subsidiaria o mortis causa se declarará y exigirá mediante el procedimiento recaudatorio establecido en esta ley y en su normativa de desarrollo.

En caso de que la responsabilidad por la obligación de cotizar corresponda al empresario, podrá dirigirse el procedimiento recaudatorio que se establece en esta ley y en su normativa de desarrollo contra quien efectivamente reciba la prestación de servicios de los trabajadores que emplee, aunque formalmente no figure como empresario en los contratos de trabajo, en los registros públicos o en los archivos de las entidades gestoras y servicios comunes.

2. LA CUOTA: CONCEPTO Y NATURALEZA JURÍDICA

A) CONCEPTO. La cuota es el objeto de la cotización. La cuota consiste en la suma dineraria o cantidad que los cotizantes aportan para el sostenimiento del sistema de Seguridad Social, mediante su abono a la TGSS.

Jurídicamente, cabe distinguir 2 clases de cuotas: 1) la cuota empresarial, a cargo del empresario, y 2) la cuota obrera, a cargo del trabajador.

B) NATURALEZA JURÍDICA. Existen diferentes teorías para explicar la naturaleza jurídica de la cuota a la SS, entre las mismas señalaremos: 1) la

cuota como prima, 2) la cuota como impuesto y 3) la cuota desde el punto de vista Legal.

> 1) La cuota como prima. La teoría de la cuota como "prima" sería la que convendría mejor a la naturaleza de "seguro", que está implícita en la configuración del Sistema de SS, con un fuerte componente contributivo.
>
> 2) La cuota como impuesto. Esta teoría configura la cuota como impuesto, ya que tiene un destino universal, que es financiar servicios públicos.
>
> 3) La Cuota desde el punto de vista Legal. El art. 6.2 RGCL señala:
>
> La cuota de la Seguridad Social expresa el importe de la obligación de cotizar a la Seguridad Social durante un tiempo reglamentariamente delimitado, designado período de liquidación, respecto de los sujetos obligados a cotizar. Dicha cantidad resulta de la operación liquidatoria de aplicar un porcentaje, llamado tipo de cotización, a una cantidad fijada en las normas aplicables a la cotización en los diferentes Regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social, denominada base de cotización, y de deducir, en su caso, el importe de las bonificaciones y/o reducciones que resulten aplicables, sin perjuicio de que su cuantía pueda ser fijada directamente por las normas reguladoras de la cotización en los distintos Regímenes del Sistema"

3. SUJETOS OBLIGADOS Y SUJETOS RESPONSABLES DE LA COTIZACIÓN

La regulación fundamental está en los arts. 18, 141 y 142 LGSS, junto con el art. 168 LGSS. La cotización a la SS es obligatoria en todos los regímenes del sistema, como señala el art. 18 LGSS.

En este contexto podemos diferenciar: A) Sujetos Obligados en el art. 141 LGSS, y B) Sujetos Responsables en el art. 142 LGSS.

A) SUJETOS OBLIGADOS. Conforme al art. 141 LGSS:

Estarán sujetos a la obligación de cotizar al Régimen General de la Seguridad Social los trabajadores y asimilados comprendidos en su campo de aplicación y los empresarios por cuya cuenta trabajen.

La cotización comprenderá dos aportaciones:

a) De los empresarios, y

b) de los trabajadores.

No obstante, lo dispuesto en los apartados anteriores, por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales la cotización completa correrá a cargo exclusivamente de los empresarios.

B) SUJETOS RESPONSABLES. Conforme al art. 142 LGSS:

El empresario es sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar e ingresará las aportaciones propias y las de sus trabajadores, en su totalidad.

Responderán, asimismo, solidaria, subsidiariamente o mortis causa las personas o entidades sin personalidad a que se refieren los artículos 18 y 168.1 y 2.

La responsabilidad solidaria por sucesión en la titularidad de la explotación, industria o negocio que se establece en el citado artículo 168 se extiende a la totalidad de las deudas generadas con anterioridad al hecho de la sucesión. Se entenderá que existe dicha sucesión aun cuando sea una sociedad laboral la que continúe la explotación, industria o negocio, esté o no constituida por trabajadores que prestaran servicios por cuenta del empresario anterior.

En caso de que el empresario sea una sociedad o entidad disuelta y liquidada, sus obligaciones de cotización a la Seguridad Social pendientes se transmitirán a los socios o partícipes en el capital, que responderán de ellas solidariamente y hasta el límite del valor de la cuota de liquidación que se les hubiere adjudicado.

El empresario descontará a sus trabajadores, en el momento de hacerles efectivas sus retribuciones, la aportación que corresponda a cada uno de ellos. Si no efectuase el descuento en dicho momento no podrá realizarlo con posterioridad, quedando obligado a ingresar la totalidad de las cuotas a su exclusivo cargo.

En los justificantes de pago de dichas retribuciones, el empresario deberá informar a los trabajadores de la cuantía total de la cotización a la Seguridad Social indicando, de acuerdo con lo establecido en el artículo 141.2, la parte de la cotización que corresponde a la aportación del

empresario y la parte correspondiente al trabajador, en los términos que reglamentariamente se determinen.

El empresario que habiendo efectuado tal descuento no ingrese dentro de plazo la parte de cuota correspondiente a sus trabajadores, incurrirá en responsabilidad ante ellos y ante los organismos de la Administración de la Seguridad Social afectados, sin perjuicio de las responsabilidades penal y administrativa que procedan.

Duración de la obligación de cotizar. De acuerdo con el art. 144 LGSS, señalaremos de la obligación de cotizar: A) Nacimiento, B) Duración, C) Extinción, D) Continuación y E) Otros supuestos.

A) Nacimiento, art. 144.1:

La obligación de cotizar nacerá con el inicio de la prestación del trabajo, incluido el período de prueba. La mera solicitud de la afiliación o alta del trabajador al organismo competente de la Administración de la Seguridad Social surtirá en todo caso idéntico efecto.

B) Duración, art. 144.2:

La obligación de cotizar se mantendrá por todo el período en que el trabajador esté en alta en el Régimen General o preste sus servicios, aunque estos revistan carácter discontinuo. Dicha obligación subsistirá asimismo respecto a los trabajadores que se encuentren cumpliendo deberes de carácter público o desempeñando cargos de representación sindical, siempre que ello no dé lugar a la excedencia en el trabajo.

C) Extinción, art. 144. 3:

Dicha obligación solo se extinguirá con la solicitud en regla de la baja en el Régimen General al organismo competente de la Administración de la Seguridad Social. Sin embargo, dicha comunicación no extinguirá la obligación de cotizar si continuase la prestación de trabajo.

D) Continuación, art. 144.4:

La obligación de cotizar continuará en la situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, incluidas las situaciones especiales de incapacidad temporal por menstruación incapacitante secundaria,

interrupción del embarazo, sea voluntaria o no, y gestación desde el día primero de la semana trigésima novena; en la de nacimiento y cuidado de menor; en la de riesgo durante el embarazo y en la de riesgo durante la lactancia natural; así como en las demás situaciones previstas en el artículo 166 en que así se establezca reglamentariamente.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, las empresas tendrán derecho a una reducción del 75 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante la situación de incapacidad temporal de aquellos trabajadores que hubieran cumplido la edad de 62 años. A estas reducciones de cuotas no les resultará de aplicación lo establecido en el artículo 20.1.

E) Otros supuestos, art. 144.5 y 6:

La obligación de cotizar se suspenderá durante las situaciones de huelga y cierre patronal.

La obligación de cotizar por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales existirá aunque la empresa, con infracción de lo dispuesto en esta ley, no tuviera establecida la protección de su personal, o de parte de él, respecto a dichas contingencias. En tal caso, las primas debidas se devengarán a favor de la Tesorería General de la Seguridad Social.

4. BASES Y TIPOS DE COTIZACIÓN. RÉGIMEN JURÍDICO GENERAL.

A) BASES. La base de cotización es una cantidad correspondiente a cada trabajador determinada por la remuneración total del mismo, mientras que el tipo de cotización es un porcentaje que se aplica a la base de cotización. Del resultado de aplicar el tipo a la base se obtiene la cuota.

El régimen jurídico general de las bases y tipos de cotización se recoge en el art. 19 LGSS:

Las bases y tipos de cotización a la Seguridad Social y por los conceptos que se recauden conjuntamente con las cuotas de la Seguridad Social serán los que establezca cada año la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Las bases de cotización a la Seguridad Social, en cada uno de sus regímenes, tendrán como tope máximo las cuantías fijadas para cada año por la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado y como tope mínimo las cuantías del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, incrementadas en un sexto, salvo disposición expresa en contrario.

El tope máximo establecido para las bases de cotización de la Seguridad Social de cada uno de sus regímenes se actualizará anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado en un porcentaje igual al que se establezca para la revalorización de las pensiones contributivas de acuerdo con el artículo 58.2. (sobre revalorización de las pensiones)

Sin perjuicio de lo indicado, la cotización correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se realizará mediante la aplicación de los tipos de cotización establecidos para cada actividad económica, ocupación o situación en la tarifa de primas establecidas legalmente. Las primas correspondientes tendrán a todos los efectos la condición de cuotas de la Seguridad Social.

La base de cotización para la contingencia de desempleo, en todos los regímenes de la Seguridad Social que tengan cubierta la misma, será la correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

De igual modo, la base de cotización para determinar las aportaciones al Fondo de Garantía Salarial y para formación profesional, en todos los regímenes de la Seguridad Social en los que exista la obligación de efectuarlas, será la correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

La regulación de la Base de Cotización la encontramos en el art. 23 RGCL y art. 147 LGSS:

La base de cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del Régimen General, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional, estará constituida por la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, tanto en metálico como en especie, que con carácter mensual tenga derecho a percibir el trabajador o asimilado, o la que efectivamente perciba de ser esta superior, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena.

Las percepciones de vencimiento superior al mensual se prorratearán a lo largo de los doce meses del año.

Las percepciones correspondientes a vacaciones anuales devengadas y no disfrutadas y que sean retribuidas a la finalización de la relación laboral

serán objeto de liquidación y cotización complementaria a la del mes de la extinción del contrato. La liquidación y cotización complementaria comprenderán los días de duración de las vacaciones, aun cuando alcancen también el siguiente mes natural o se inicie una nueva relación laboral durante los mismos, sin prorrateo alguno y con aplicación, en su caso, del tope máximo de cotización correspondiente al mes o meses que resulten afectados.

No obstante, lo establecido en el párrafo anterior, serán aplicables las normas generales de cotización en los términos que reglamentariamente se determinen cuando, mediante ley o en ejecución de la misma, se establezca que la remuneración del trabajador debe incluir, conjuntamente con el salario, la parte proporcional correspondiente a las vacaciones devengadas.

En cuanto a las Exclusiones de la Base de Cotización, dispone el art. 147.2 LGSS:

Únicamente no se computarán en la base de cotización los siguientes conceptos:

> a) Las asignaciones para gastos de locomoción del trabajador que se desplace fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto, cuando utilice medios de transporte público, siempre que el importe de dichos gastos se justifique mediante factura o documento equivalente.
>
> b) Las asignaciones para gastos de locomoción del trabajador que se desplace fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto, no comprendidos en el apartado anterior, así como para gastos normales de manutención y estancia generados en municipio distinto del lugar del trabajo habitual del perceptor y del que constituya su residencia, en la cuantía y con el alcance previstos en la normativa estatal reguladora del Impuesto sobre la Renta de la Personas Físicas.
>
> c) Las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados, suspensiones y despidos.
>
> Las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados y suspensiones estarán exentas de cotización hasta la cuantía máxima prevista en norma sectorial o convenio colectivo aplicable.
>
> Las indemnizaciones por despido o cese del trabajador estarán exentas en la cuantía establecida con carácter obligatorio en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su normativa de desarrollo o, en su caso, en la normativa reguladora de la

ejecución de sentencias, sin que pueda considerarse como tal la establecida en virtud de convenio, pacto o contrato.

Cuando se extinga el contrato de trabajo con anterioridad al acto de conciliación, estarán exentas las indemnizaciones por despido que no excedan de la que hubiera correspondido en el caso de que este hubiera sido declarado improcedente, y no se trate de extinciones de mutuo acuerdo en el marco de planes o sistemas colectivos de bajas incentivadas.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, en los supuestos de despido o cese como consecuencia de despidos colectivos, tramitados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o producidos por las causas previstas en el artículo 52.c) del citado texto refundido, siempre que en ambos casos se deban a causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor, quedará exenta la parte de indemnización percibida que no supere los límites establecidos con carácter obligatorio en el mencionado Estatuto para el despido improcedente.

d) Las prestaciones de la Seguridad Social, las mejoras de las prestaciones por incapacidad temporal concedidas por las empresas y las asignaciones destinadas por estas para satisfacer gastos de estudios dirigidos a la actualización, capacitación o reciclaje del personal a su servicio, cuando tales estudios vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características de los puestos de trabajo.

e) Las horas extraordinarias, salvo para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

Cotización adicional de solidaridad. Relacionado con el citado art. 147 y la cotización, hay que hacer mención especial al art. 19.bis LGSS introducido por el Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.

"El importe de las retribuciones a las que se refiere el artículo 147, que supere el importe de la base máxima de cotización establecida para las personas trabajadoras por cuenta ajena del sistema de la Seguridad Social a los que resulte de aplicación dicho artículo, quedará sujeto, en toda liquidación de cuotas, a una cotización adicional de solidaridad de acuerdo con los siguientes tramos:

La cuota de solidaridad será el resultado de aplicar un tipo del 5,5 por ciento a la parte de retribución comprendida entre la base máxima de cotización y la cantidad superior a la referida base máxima en un 10 por ciento; el tipo del 6 por ciento a la parte de retribución comprendida entre el 10 por ciento superior a la base máxima de cotización y el 50 por ciento; y el tipo del 7 por ciento a la parte de retribución que supere el anterior porcentaje.

La distribución del tipo de cotización por solidaridad entre empresario y trabajador mantendrá la misma proporción que la distribución del tipo de cotización por contingencias comunes."

Esta cotización va a tener un impacto muy relevante y entra en vigor el 1 de enero de 2025.

B) TIPO DE COTIZACIÓN. Los tipos de cotización pueden diferir en función de los regímenes de SS y de las contingencias, y con carácter general se fijan en la Ley de PGE y en la Orden Anual de Cotización.

El tipo de cotización se recoge en el art. 145 LGSS:

El tipo de cotización tendrá carácter único para todo el ámbito de protección de este Régimen General. Su establecimiento y su distribución, para determinar las aportaciones respectivas del empresario y trabajador obligados a cotizar, se efectuarán en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

El tipo de cotización se reducirá en el porcentaje o porcentajes correspondientes a aquellas situaciones y contingencias que no queden comprendidas en la acción protectora que se determine de acuerdo con lo previsto en el artículo 155.2, para quienes sean asimilados a trabajadores por cuenta ajena, así como para otros supuestos establecidos legal o reglamentariamente.

Mecanismo de Equidad Intergeneracional. Finalmente, hay que hacer referencia al art. 127.bis, introducido por el citado Real Decreto-ley 2/2023, que regula el Mecanismo de Equidad Intergeneracional, que está relacionado con el Fondo de Reserva de la SS.

Así, con el fin de preservar el equilibrio entre generaciones y fortalecer la sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social a largo plazo, se establece un Mecanismo de Equidad Intergeneracional consistente en una cotización finalista aplicable en todos los regímenes y en todos los supuestos en los que se cotice por la contingencia de jubilación, que no será computable a efectos de prestaciones y que nutrirá el Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

La cotización será de 1,2 puntos porcentuales. En el supuesto de trabajadores por cuenta ajena un punto porcentual corresponderá a la empresa y 0,2 puntos porcentuales al trabajador. En el caso de que se modifique la estructura de distribución de la cotización entre empresa y trabajador por contingencias comunes esta cotización finalista se ajustará a la nueva estructura.

La cotización adicional finalista que nutrirá el Fondo de Reserva de la Seguridad Social no podrá ser objeto de bonificación, reducción, exención o deducción alguna. De igual forma no podrá ser objeto de disminución por la aplicación de coeficientes u otra fórmula que disminuya la cotización ni por cualquier otras variables que puedan resultar de aplicación respecto de las aportaciones empresariales o de los trabajadores, en función de las condiciones de cotización aplicables a los mismos por su inclusión en cualesquiera de los regímenes y sistemas especiales de la Seguridad Social, o en función de las situaciones de alta o asimilada al alta que determine la obligación de ingreso de cuotas, así como del sujeto responsable del ingreso de las mismas, salvo lo previsto para los trabajadores de los grupos segundo y tercero del artículo 10 de la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero.

2024. Hay que mencionar la Orden PJC/51/2024, de 29 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2024.

Desde el 1 de enero de 2024, los tipos de cotización al Régimen General serán los siguientes:

a) Para las contingencias comunes, el 28,30 por ciento, del que el 23,60 por ciento será a cargo de la empresa y el 4,70 por ciento, a cargo del trabajador.

b) Para las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se aplicarán los tipos de la tarifa de primas establecida en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, siendo las primas resultantes a cargo exclusivo de la empresa.

En el caso de empresas que ocupen a trabajadores a quienes en razón de su actividad les resulte de aplicación un coeficiente reductor de la edad de jubilación, se aplicará el tipo de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales más alto de los

establecidos en dicha tarifa de primas, siempre y cuando el establecimiento de ese coeficiente reductor no lleve aparejada una cotización adicional por tal concepto.

Lo previsto en el párrafo anterior no será de aplicación a las empresas que ocupen a trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Real Decreto 1539/2003, de 5 de diciembre, por el que se establecen coeficientes reductores de la edad de jubilación a favor de los trabajadores que acreditan un grado importante de discapacidad.

c) Para el mecanismo de equidad intergeneracional, el 0,70 por ciento aplicable sobre la base de cotización por contingencias comunes, del que el 0,58 por ciento será a cargo de la empresa y el 0,12 por ciento, a cargo del trabajador.

Los tipos de cotización por desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional serán, desde el 1 de enero de 2024, los siguientes:

a) Desempleo:

1.º Contratación indefinida, incluidos los contratos indefinidos a tiempo parcial y fijos discontinuos, así como la contratación de duración determinada en las modalidades de contratos de formación en alternancia, para la formación y el aprendizaje, formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios, de relevo, interinidad, y contratos, cualquiera que sea la modalidad utilizada, realizados con trabajadores que tengan reconocido un grado de discapacidad no inferior al 33 por ciento: 7,05 por ciento, del que el 5,5 por ciento será a cargo de la empresa y el 1,55 por ciento, a cargo del trabajador.

2.º Contratación de duración determinada:

Contratación de duración determinada a tiempo completo o a tiempo parcial: 8,30 por ciento, del que el 6,70 por ciento será a cargo del empresario y el 1,60 por ciento, a cargo del trabajador.

a) Fondo de Garantía Salarial: el 0,20 por ciento, a cargo de la empresa.

b) Formación profesional: el 0,70 por ciento, del que el 0,60 por ciento será a cargo de la empresa y el 0,10 por ciento, a cargo del trabajador.

5. EXCEPCIONES EN RELACIÓN CON LA BASE, CON EL TIPO Y CON LA CUOTA

Podemos citar entre otras (conforme a la Orden PJC/51/2024):

A) EXCEPCIONES EN RELACIÓN CON LA BASE.

a) Pluriempleo:

Primera. El tope máximo de las bases de cotización, establecido en 4.720,50 euros mensuales, se distribuirá entre todas las empresas en proporción a la remuneración abonada al trabajador en cada una de ellas.

Segunda. Cada una de las empresas cotizará por los conceptos retributivos computables que satisfaga al trabajador, con el límite que corresponda a la fracción del tope máximo que se le asigne.

b) Empleados de Hogar:

De conformidad con lo dispuesto en la disposición transitoria octava del Real Decreto-ley 8/2023, de 27 de diciembre, mediante la que se suspende lo establecido en el apartado 1.a).4.º de la disposición transitoria decimosexta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en tanto se aprueba la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2024, desde el 1 de enero de 2024, las bases de cotización por contingencias comunes a este sistema especial serán las determinadas en la escala siguiente, en función de la retribución percibida por los empleados de hogar por cada relación laboral.

Tramo	Retribución mensual – Euros/mes				Base de cotización – Euros/mes
1.º	Hasta	291,00			270,00
2.º	Desde	291,01	Hasta	451,00	386,00
3.º	Desde	451,01	Hasta	613,00	532,00
4.º	Desde	613,01	Hasta	775,00	694,00
5.º	Desde	775,01	Hasta	939,00	858,00
6.º	Desde	939,01	Hasta	1.098,00	1.018,00
7.º	Desde	1.098,01	Hasta	1.260,00	1.260,00
8.º	Desde	1.260,01			Retribución mensual.

A efectos de la determinación de la retribución mensual del empleado de hogar, el importe percibido mensualmente deberá ser incrementado,

conforme a lo establecido en el artículo 147.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, con la parte proporcional de las pagas extraordinarias que tenga derecho a percibir el empleado.

c) Artistas:

Desde el 1 de enero de 2024, la base máxima de cotización por contingencias comunes para todas las categorías profesionales de los artistas a que se refiere el artículo 32.3 del Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, será de 4.720,50 euros mensuales.

El tope máximo de las bases de cotización en razón de las actividades realizadas por un artista, para una o varias empresas, tendrá carácter anual y se determinará por la elevación a cómputo anual de la base mensual máxima señalada.

Las bases de cotización a cuenta para determinar la cotización de los artistas, previstas en el artículo 32.5.b) del reglamento general citado en el apartado anterior, serán, desde el 1 de enero de 2024 y para todos los grupos de cotización, las siguientes:

Retribuciones íntegras	Euros/día
Hasta 534,00 euros.	314,00
Entre 534,01 y 961,00 euros.	396,00
Entre 961,01 y 1.608,00 euros.	473,00
Mayor de 1.608,00 euros.	628,00

La base de cotización aplicable durante los períodos de inactividad de los artistas en los que se mantenga voluntariamente la situación de alta en el Régimen General de la Seguridad Social será la base mínima vigente en cada momento, por contingencias comunes, correspondiente al grupo 7 de la escala de grupos de cotización de dicho régimen.

El tipo de cotización aplicable será el 11,50 por ciento.

B) EXCEPCIONES EN RELACIÓN CON EL TIPO.

a) Cotización adicional por horas extraordinarias.

La remuneración que obtengan los trabajadores por el concepto de horas extraordinarias queda sujeta a una cotización adicional, que no será computable a efectos de determinar la base reguladora de las prestaciones.

La cotización adicional por las horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor se efectuará aplicando el tipo del 14,00 por ciento, del que el 12,00 por ciento será a cargo de la empresa y el 2,00 por ciento, a cargo del trabajador.

La cotización adicional por las horas extraordinarias que no tengan la consideración referida en el párrafo anterior se efectuará aplicando el tipo del 28,30 por ciento, del que el 23,60 por ciento será a cargo de la empresa y el 4,70 por ciento, a cargo del trabajador.

b) Trabajadores por cuenta ajena agrarios. Durante los períodos de inactividad, el tipo de cotización será el 11,50 por ciento, siendo la cotización resultante a cargo exclusivo del trabajador.

C) EXCEPCIONES EN RELACIÓN CON LA CUOTA. Existen supuestos en los que la cuota resultante de aplicar a la base de cotización el tipo correspondiente, se ve alterada mediante la aplicación de unos coeficientes que pueden reducirla o, en su caso, incrementarla. Por ejemplo: las empresas tendrán derecho a una reducción del 75 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante la situación de incapacidad temporal de aquellos trabajadores que hubieran cumplido la edad de 62 años

Además, podemos citar la cotización adicional en contratos de duración determinada:

Desde el 1 de enero de 2024, los contratos de duración determinada inferior a treinta días tendrán una cotización adicional de 31,22 euros a cargo del empresario a la finalización del mismo.

6. TOPES MÁXIMOS Y MÍNIMOS

El art. 19 LGSS, apartados 2 y 3, se refieren a los topes máximos y mínimos, señalando que las bases de cotización a la Seguridad Social, en cada uno de sus regímenes, tendrán como tope máximo las cuantías fijadas para cada año por la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado y como tope mínimo las cuantías del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, incrementadas en un sexto, salvo disposición expresa en contrario.

El tope máximo establecido para las bases de cotización de la Seguridad Social de cada uno de sus regímenes se actualizará anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado en un porcentaje igual al que se

establezca para la revalorización de las pensiones contributivas de acuerdo con el artículo 58.2. (sobre revalorización de las pensiones)

Topes máximo y mínimo de la base de cotización, conforme al art. 148 LGSS:

El tope máximo de la base de cotización, único para todas las actividades, categorías profesionales y contingencias incluidas en este Régimen, será el establecido, para cada año, en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

El tope máximo de la base de cotización así establecido será aplicable igualmente en los casos de pluriempleo. A los efectos de esta ley se entenderá por pluriempleo la situación de quien trabaje en dos o más empresas distintas, en actividades que den lugar a su inclusión en el campo de aplicación de este Régimen General.

La base de cotización tendrá como tope mínimo la cuantía establecida en el artículo 19.2. (conforme al SMI)

El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones adecuará, en función de los días y horas trabajados, los topes mínimos y las bases mínimas fijados para cada grupo de categorías profesionales, en relación con los supuestos en que, por disposición legal, se establezca expresamente la cotización por días o por horas.

Además, en función de la Categoría Profesional del trabajador se le incluirá en un Grupo de Cotización, siendo del 1 al 11, y en cada 1 encontraremos Bases Máximas y Mínimas.

2024. El tope máximo de la base de cotización al Régimen General será, desde el 1 de enero de 2024, de 4.720,50 euros mensuales.

7. SUPUESTOS ESPECIALES DE COTIZACIÓN

Además de los nuevos supuestos de cotización introducidos por el Real Decreto-ley 2/2023, como son la Cotización adicional de solidaridad del art. 19.bis y el Mecanismo de Equidad Intergeneracional del art. 127.bis; podemos mencionar los siguientes recogidos en los arts. 151 a 153.ter LGSS:

- Los **contratos de duración determinada inferior a 30 días** tendrán una cotización adicional a cargo del empresario a la finalización del mismo.

Dicha cotización adicional se calculará multiplicando por tres la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 del Régimen General de la Seguridad Social para contingencias comunes, el tipo general de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de las contingencias comunes.

Esta cotización adicional no se aplicará a los contratos a los que se refiere este artículo, cuando sean celebrados con trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, en el Régimen Especial para la Minería del Carbón, o en la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan actividades, técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad; ni a los contratos por sustitución.

- Las empresas y las personas trabajadoras quedarán exentas de cotizar a la Seguridad Social por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal derivada de dichas contingencias, respecto de los **trabajadores por cuenta ajena y de los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas, una vez hayan alcanzado la edad de acceso a la pensión de jubilación que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 205.1.a).**

La exención en la cotización prevista en este artículo comprenderá también las aportaciones por desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional.

Las exenciones establecidas en este artículo no serán aplicables a las cotizaciones relativas a trabajadores que presten sus servicios en las administraciones públicas o en los organismos públicos regulados en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Los períodos en los que resulte de aplicación la exención prevista en este artículo serán computados como cotizados a los efectos de acceso y determinación de la cuantía de las prestaciones. La base reguladora de la prestación se determinará, en relación con estos períodos, conforme a lo dispuesto en el artículo 161.4.

- Durante la realización de un **trabajo por cuenta ajena compatible con la pensión de jubilación, en los términos establecidos en el artículo 214**, los empresarios y los trabajadores cotizarán al Régimen General únicamente por incapacidad temporal y por contingencias profesionales, según la normativa reguladora de dicho Régimen, si bien quedarán sujetos a una cotización especial de solidaridad del 9 por ciento sobre la base de cotización por contingencias comunes, no computable a efectos de prestaciones, que se distribuirá entre ellos, corriendo a cargo del empresario el 7 por ciento y del trabajador el 2 por ciento.

Cotización en los supuestos de reducción de jornada o suspensión de contrato, art. 153.bis LGSS:

En los supuestos de reducción temporal de jornada o suspensión temporal del contrato de trabajo, ya sea por decisión del empresario al amparo de lo establecido en los artículos 47 o 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, la empresa está obligada al ingreso de las cuotas correspondientes a la aportación empresarial.

En caso de causarse derecho a la prestación por desempleo o a la prestación a la que se refiere la disposición adicional cuadragésima primera, corresponde a la entidad gestora de la prestación el ingreso de la aportación del trabajador en los términos previstos en el artículo 273.2 y en dicha disposición adicional, respectivamente.

En estos supuestos, las bases de cotización a la Seguridad Social para el cálculo de la aportación empresarial por contingencias comunes y por contingencias profesionales, estarán constituidas por el promedio de las bases de cotización en la empresa afectada correspondientes a dichas contingencias de los seis meses naturales inmediatamente anteriores al mes anterior al del inicio de cada situación de reducción de jornada o suspensión del contrato. Para el cálculo de dicho promedio, se tendrá en cuenta el número de días en situación de alta, en la empresa de que se trate, durante el período de los seis meses indicados.

Las bases de cotización calculadas conforme a lo indicado anteriormente se reducirán, en los supuestos de reducción temporal de jornada, en función de la jornada de trabajo no realizada.

No obstante, en los supuestos en que la persona trabajadora haya causado alta en la empresa en el mes anterior al inicio de cada situación, o en el mismo mes del inicio de la situación, para el cálculo de dicho promedio se tomarán las bases de cotización en la empresa afectada correspondiente al mes inmediatamente anterior al del inicio de la situación, o al mes del inicio de situación, respectivamente.

Durante los períodos de suspensión temporal de contrato de trabajo y de reducción temporal de jornada, respecto de la jornada de trabajo no realizada, no resultarán de aplicación las normas de cotización correspondientes a las situaciones de incapacidad temporal, descanso por nacimiento y cuidado de menor, y riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.

Cotización de las personas pensionistas de jubilación cuando realicen actividades artísticas, art. 153.ter LGSS:

Durante la realización de un trabajo por cuenta ajena regulado en el artículo 249 quater compatible con la pensión de jubilación, los empresarios estarán obligados a solicitar el alta y cotizar en el Régimen General de la Seguridad Social únicamente por contingencias profesionales, según la normativa reguladora de dicho régimen, si bien quedarán sujetos a una cotización especial de solidaridad del 9 por ciento sobre la base de cotización por

contingencias comunes, no computable a efectos de prestaciones, que se distribuirá entre empresario y trabajador, quedando a cargo del empresario el 7 por ciento y del trabajador el 2 por ciento.